

Aktenzeichen: 6 AZR 460/96

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 19. Februar 1998

- 6 AZR 460/96 -

I. Arbeitsgericht
Lingen

Urteil vom 28. November 1995

- 1 Ca 1369/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 06. Mai 1996

- 11 Sa 97/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Ja

Entscheidungsstichwort:

Beihilfe für Teilzeitbeschäftigte

Gesetz:

BAT § 40; Allgemeine Verwaltungsvorschrift für Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen (BhV) § 2; BeschFG 1985 Art. 1 § 2 Abs. 1; GG Art. 3; EG-Vertrag Art. 119

Leitsätze:

1. Die Regelung des § 40 Abs. 2 BAT in der seit 1. September 1994 geltenden Fassung, nach der nichtvollbeschäftigte Angestellte von der errechneten Beihilfe den Teil erhalten, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

2. Durch die Neufassung des § 40 BAT hat sich der Zweck der Leistung geändert. Die Beihilfe dient nicht mehr der Deckung des vollen Bedarfs des Anspruchsberechtigten, sondern stellt nur noch einen anlaßbezogenen Zuschuß zur laufenden Vergütung dar. Es ist daher sachlich gerechtfertigt, diesen Vergütungszuschuß bei Teilzeitbeschäftigten im gleichen Umfang zu kürzen wie die Vergütung selbst.

Hinweise des Senats:

Vergleiche zu § 40 BAT a. F. Senatsurteil vom 16. Juni 1993 (BAGE 73, 262 = AP Nr. 32 zu § 2 BeschFG 1985) und zu § 39 TVAng Bundespost Senatsurteil vom 25. September 1997 (- 6 AZR 65/96 - zur Veröffentlichung vorgesehen) sowie heutiges Urteil des Senats in der Sache - 6 AZR 477/96 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 460/96

11 Sa 97/96 Niedersachsen

Verkündet am
19. Februar 1998

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 19. Februar 1998 durch den Vizepräsidenten Dr. Peifer, den Richter Dr. Armbrüster und die Richterin Gräfl sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Steinhäuser und Kamm für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 6. Mai 1996 - 11 Sa 97/96 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lingen vom 28. November 1995 - 1 Ca 1369/95 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die halbtagsbeschäftigte Klägerin begehrt von dem beklagten Land Beihilfe für Aufwendungen, die ihr durch eine zahnärztliche Behandlung entstanden sind. Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin die Beihilfe in gleicher Höhe zusteht wie einem vollbeschäftigten Angestellten.

Die Klägerin ist seit November 1991 bei dem Finanzamt L als Datentypistin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung.



§ 40 BAT in der seit dem 1. September 1994 geltenden Fassung des 69. Tarifvertrags zur Änderung des BAT vom 25. April 1994 lautet:

"Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen werden die bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen angewendet. Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfevorschriften (Bund) sind nicht beihilfefähig.

Nicht vollbeschäftigte Angestellte erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht."

Im Dezember 1994 beantragte die Klägerin die Gewährung einer Beihilfe zu den Kosten einer zahnärztlichen Behandlung. Nach Anrechnung der Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung waren 391,13 DM beihilfefähig. Ausgehend von dem der Klägerin zustehenden Bemessungssatz errechnete das beklagte Land einen Beihilfebetrug von 195,56 DM, der wegen der Teilzeitbeschäftigung der Klägerin um 50 % gekürzt wurde. Den sich so ergebenden Betrag von 97,78 DM zahlte das beklagte Land an die Klägerin aus. Die Klägerin wendet sich gegen die Kürzung der Beihilfe.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Bemessung des Beihilfeanspruchs nach dem Umfang der Arbeitszeit stelle eine mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Frauen dar. § 40 Unterabs. 2 BAT verstoße gegen Art. 119 EG-Vertrag. Auch Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG sei verletzt. Die Beihilfe sei eine Sozialleistung des Arbeitgebers, die dem Ausgleich krankheitsbedingter Aufwendungen diene. Im Hinblick auf diesen Leistungszweck sei der



zeitliche Umfang der Tätigkeit kein zulässiges Kriterium dafür, Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten unterschiedlich zu behandeln. Ein sachlicher Grund dafür sei nicht gegeben.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 97,78 DM netto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 20. Dezember 1994 zu bezahlen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das beklagte Land hat die Ansicht vertreten, die tarifliche Regelung in § 40 Unterabs. 2 BAT verstoße nicht gegen höherrangiges Recht. Die Angestellten im öffentlichen Dienst könnten nicht mit den Beamten und deren Beihilfeansprüchen, sondern nur mit Angestellten der privaten Wirtschaft verglichen werden. Sinn und Zweck der Beihilfe für Angestellte verbiete es nicht, die Beihilfe nach dem Umfang der Arbeitszeit zu bemessen. Der Arbeitgeber finanziere die Krankenversicherung durch seine Beiträge mit. Soweit darüber hinaus dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eröffnet werde, Beihilfe für Leistungen zu beanspruchen, die von der gesetzlichen Krankenkasse nicht erstattet werden, handle es sich um überobligationsmäßige Leistungen des Arbeitgebers. Deswegen sei es in sein Ermessen gestellt, wie er diese Leistungen ausstatte. Die Art und Weise, wie dieses Ermessen im Rahmen des § 40 BAT ausgeübt worden sei, sei nicht zu beanstanden.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klägerin die Klageforderung zugesprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des beklagten Landes ist begründet und führt zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Klägerin steht Beihilfe nur entsprechend dem zeitlichen Umfang ihrer Arbeitsleistung, also hälftig, zu. § 40 Unterabs. 2 BAT in der seit 1. September 1994 geltenden Fassung (im folgenden: § 40 Unterabs. 2 BAT n.F.) verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Anspruch der Klägerin ergebe sich zwar nicht aus § 40 BAT n.F., er resultiere jedoch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und aus Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985. Danach sei eine unterschiedliche Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber vollzeitbeschäftigten wegen der Teilzeitarbeit nur dann zulässig, wenn sachliche Gründe dies rechtfertigten. Die Klägerin werde gegenüber Vollzeitbeschäftigten wegen ihrer Teilzeitarbeit unterschiedlich behandelt, denn sie erhalte im Gegensatz zu Vollzeit-



beschäftigten nur 50 % der Beihilfe. Ein sachlicher Grund dafür sei unter Berücksichtigung des Leistungszwecks der Beihilfe nicht gegeben. Dieser bestehe darin, die Angestellten, ähnlich wie die Beamten, in angemessenem Umfang von krankheitsbedingten Mehraufwendungen freizustellen. Damit trage die Beihilferegelung dem Fürsorgegesichtspunkt Rechnung. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sei jedoch nicht vom Umfang der Arbeitszeit abhängig. Auch fielen krankheitsbedingte Mehraufwendungen unabhängig vom Umfang der Arbeitsleistung an, so daß hierin kein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung Teilzeitbeschäftigter gegenüber Vollzeitbeschäftigten gesehen werden könne. Der Klägerin stehe daher Beihilfe im gleichen Umfang zu wie Vollzeitbeschäftigten.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Nach § 40 Unterabs. 2 BAT n.F. erhalten nicht vollbeschäftigte Angestellte von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht. Die Bestimmung unterscheidet sich von § 40 BAT in der bis zum 31. August 1994 geltenden Fassung. Nach ihr stand die volle Beihilfe zu, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Angestellten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten betrug, während unterhältig beschäftigte Angestellte keinen



Leistungsanspruch hatten, auch keinen anteiligen. Nach § 40 Unterabs. 2 BAT n.F. kann die Klägerin somit nicht die volle Beihilfe beanspruchen, sondern nur den ihrer Arbeitszeit entsprechenden hälftigen Betrag, den sie unstreitig erhalten hat.

2. § 40 Unterabs. 2 BAT n.F. verstößt nicht gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985.

a) Gemäß Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, daß sachliche Gründe dies rechtfertigen.

Die Klägerin wird wegen der Teilzeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Angestellten unterschiedlich behandelt, denn § 40 Unterabs. 2 BAT n.F. bemißt die Höhe der Beihilfe bei nicht vollbeschäftigten Angestellten nach dem Umfang der Arbeitsleistung.

Die unterschiedliche Behandlung ist nicht schon deshalb gerechtfertigt, weil sie auf einer tariflichen Bestimmung beruht (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt Senatsurteil vom 15. Mai 1997 - 6 AZR 40/96 - AP Nr. 9 zu § 3 BAT, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 a bb der Gründe, m.w.N.).

b) Für die unterschiedliche Behandlung besteht jedoch ein sachlicher Grund.

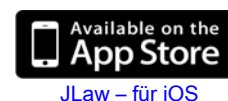
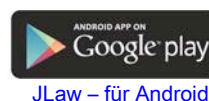


aa) Ob ein sachlicher Grund im Sinne des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG für eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten besteht, hängt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom Zweck der Leistung ab (BAG Urteile vom 25. Oktober 1994 - 3 AZR 149/94 - AP Nr. 40 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 3 c cc (5) der Gründe; vom 22. Mai 1996 - 10 AZR 618/95 - AP Nr. 1 zu § 39 BAT, zu II 3 c der Gründe; vom 13. März 1997 - 2 AZR 175/96 - AP Nr. 54 zu § 2 BeschFG 1985, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 c der Gründe; vom 11. Juni 1997 - 10 AZR 784/96 - AP Nr. 2 zu § 24 BMT-G II, zu II 2 der Gründe; Senatsurteil vom 25. September 1997 - 6 AZR 65/96 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu II 3 der Gründe). Ist eine Leistung als Arbeitsentgelt zu qualifizieren, ist eine anteilige Bemessung entsprechend dem Umfang der Arbeitszeit gerechtfertigt (BAG Urteile vom 25. Oktober 1994 - 3 AZR 149/94 - aaO, zu III 1 a der Gründe; vom 11. Dezember 1996 - 10 AZR 359/96 - AP Nr. 19 zu §§ 22, 23 BAT Zulagen, zu II 3 der Gründe). Dies folgt aus dem Wesen der Teilzeitarbeit. Diese unterscheidet sich von der Vollzeitarbeit in quantitativer Hinsicht. Eine geringere Arbeitszeit darf daher grundsätzlich quantitativ anders abgegolten werden als Vollzeitarbeit. Dieser Grundsatz findet Ausdruck in Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG (so zum Hamburger Ruhegeldgesetz: BVerfG Urteil vom 27. November 1997 - 1 BvL 12/91 - ZTR 1998, 131).

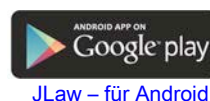
Die Beihilfe ist, so wie sie jetzt in § 40 BAT geregelt ist, als Arbeitsentgelt anzusehen. Sie wird als ein anlaßbezogener Zuschuß zum laufenden Arbeitsentgelt gewährt, der wie dieses nach dem Umfang der Arbeitsleistung gestaffelt werden darf.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



bb) Der Zweck einer tariflichen Leistung ist im Wege der Auslegung der Tarifnorm zu ermitteln. Er ergibt sich insbesondere aus den in der Regelung selbst normierten Voraussetzungen sowie den Ausschluß- und Kürzungstatbeständen (BAG Urteile vom 24. März 1993 - 10 AZR 160/92 - AP Nr. 152 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 der Gründe; vom 17. April 1996 - 10 AZR 617/95 - AP Nr. 18 zu §§ 22, 23 BAT Zulagen, zu II 5 der Gründe; vom 11. Dezember 1996 - 10 AZR 359/96 - aaO, zu II 3 der Gründe; vom 11. Juni 1997 - 10 AZR 784/96 - aaO, zu II 2 der Gründe; Senatsurteil vom 25. September 1997 - 6 AZR 65/96 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu II 3 a der Gründe), die die Tarifvertragsparteien in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht unter Nutzung des ihnen zustehenden weiten Gestaltungsspielraums im Tarifvertrag festgelegt haben (Senatsurteil vom 25. September 1997 - 6 AZR 65/96 - aaO, zu II 3 der Gründe; BAGE 82, 193, 199 = AP Nr. 28 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B III 3 b bb (1) der Gründe). Dabei ist der Zweck der Leistung nicht nur dafür maßgebend, ob der vollständige Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten von der Leistung gerechtfertigt ist, sondern auch dafür, ob den nicht ausgeschlossenen Teilzeitbeschäftigten ein Anspruch auf die volle Leistung oder nur ein ihrer Arbeitszeit entsprechender Anteil zusteht (vgl. Urteil des Senats vom 25. September 1997, aaO, zu II 3 a der Gründe). Die Rechtfertigung für eine unterschiedliche Behandlung kann sich, wie der Achte Senat mit Recht bereits im Urteil vom 15. November 1990 (BAGE 66, 220, 226 = AP Nr. 11 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 3 der Gründe) angenommen hat,



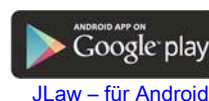
grundsätzlich nur aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Arbeitszeit ergeben (insoweit zustimmend Schüren, Anm. zu AP Nr. 32 zu § 2 BeschFG 1985, unter II 2 a).

cc) Mit dem Zweck tariflicher Beihilfeleistungen hat sich der Senat bereits in den Urteilen vom 17. Juni 1993 (BAGE 73, 262 = AP Nr. 32 zu § 2 BeschFG 1985) und vom 25. September 1997 (aaO) befaßt. Den Entscheidungen lagen Regelungen zugrunde, nach denen unterhäftig Teilzeitbeschäftigte vollständig von Beihilfeleistungen ausgeschlossen waren, Teilzeitbeschäftigte mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten jedoch die volle Beihilfe erhielten. Die erstgenannte Entscheidung betraf § 40 BAT in der bis 31. August 1994 geltenden Fassung, die zweitgenannte betraf eine Regelung, die dieser Bestimmung inhaltlich entsprach .

Der Senat sah in dem vollständigen Ausschluß unterhäftig Teilzeitbeschäftigter einen Verstoß gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG und sprach mit Urteil vom 25. September 1997 (aaO) dem unterhäftig teilzeitbeschäftigten Kläger die ungekürzte Beihilfe eines Vollzeitbeschäftigten zu. Den Zweck der damaligen Beihilferegelung sah der Senat darin, den durch die Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung nicht gedeckten, durch die Beihilferegelung tariflich definierten Bedarf des Angestellten ohne Rücksicht auf Arbeitszeit und dadurch bestimmte Einkommenshöhe des Anspruchsberechtigten im Umfang der Beihilfe zu decken. Mit diesem auf den Bedarf der Anspruchsberechtigten abstellenden Grundgedanken waren bei unterhäftiger Beschäftigung nicht nur der in der Tarifnorm bestimmte vollständige Leistungsausschluß, sondern



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



auch die von der Beklagtenseite statt der vollen Leistungsverpflichtung hilfsweise geforderte arbeitszeitanteilige Kürzung unvereinbar (Urteile des Senats vom 25. September 1997, aaO; BAGE 73, 262 = AP, aaO).

dd) Durch den 69. Änderungstarifvertrag vom 25. April 1994 haben die Tarifvertragsparteien den Leistungszweck der Beihilfe verändert. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm. Zwar handelt es sich bei der Beihilfe nach wie vor um eine Leistung, die nach § 40 Unterabs. 1 BAT in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen und damit nur aus einem dieser Anlässe und wegen eines dadurch verursachten Bedarfs des Angestellten gewährt wird. Die Tarifvertragsparteien haben aber durch die Anfügung von Unterabs. 2 an § 40 BAT den bisherigen bei unterhäftiger Arbeitszeit greifenden vollständigen Leistungsausschluß und den bei mindestens hälftiger Arbeitszeit bestehenden Vollanspruch durch einen Kürzungstatbestand ersetzt, den es bisher nicht gab und der deshalb für die Tarifauslegung bedeutsam ist. Diese führt dazu, daß die Beihilfe nicht mehr zur Deckung des in den Beihilfevorschriften definierten Bedarfs aller nach der Tarifnorm anspruchsberechtigten Angestellten dient. Sie stellt jetzt nur noch einen Zuschuß dar, der bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen zusätzlich zur Vergütung zu zahlen ist und der selbst Arbeitsentgelt ist. Der dies zum Ausdruck bringende Wortlaut des § 40 Unterabs. 2 BAT entspricht inhaltlich dem die Vergütung Nichtvollbeschäftigter regelnden § 34 Abs. 1 BAT, wonach Teilzeitbeschäftigte von der Vergütung, die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil erhalten, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.



ee) Diesem Auslegungsergebnis steht nicht entgegen, daß die Neufassung des § 40 BAT sich von der Vorgängerregelung im hier wesentlichen Zusammenhang allein durch die neu eingefügte Kürzungsregelung unterscheidet, das Bundesarbeitsgericht aber bei der Beurteilung anderer Leistungen Kürzungsregelungen keine für die Tarifauslegung entscheidende Bedeutung beigemessen hat (z.B. Urteil vom 22. Mai 1996 - 10 AZR 618/95 - AP Nr. 1 zu § 39 BAT). Neben der Kürzungsregelung sind für die Tarifauslegung insbesondere die Anspruchsvoraussetzungen von Bedeutung. Gerade diese weisen in Verbindung mit der neuen, vom Prinzip der Deckung des vollen Bedarfs aller Anspruchsberechtigten abrückenden Kürzungsregelung die Beihilfe in ihrer neuen Zweckbestimmung als einen Vergütungsbestandteil aus, bei dem die Rechtfertigung für das Ob und den Umfang der Unterscheidung zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten aus dem Verhältnis zwischen Leistungszweck und Umfang der Arbeitszeit folgt. Dabei ist entscheidend, daß die Beihilfe die laufende Vergütung ergänzt, wie sich daraus ergibt, daß der Beihilfeanspruch grundsätzlich einen Anspruch auf Vergütung voraussetzt und daß die Beihilfe Aufwendungen decken soll, die der Angestellte sonst aus seinem laufenden Einkommen bestreiten müßte.

(1) Ein Anspruch auf Beihilfe besteht nur, wenn und solange der Angestellte laufende Vergütung bezieht. Dies ergibt sich aus der Bestimmung des § 2 Abs. 2 Satz 1 der anzuwendenden Beihilfevorschriften für Bundesbeamte (BhV). Nach § 1 des Beihilfetarifvertrages vom 26. Mai 1964 erhalten Angestellte Beihilfe in sinnvoller Anwendung der für die Beamten des Landes Niedersachsen gel-



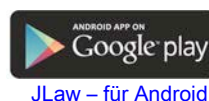
tenden Beihilfevorschriften. Dies sind gemäß § 87 Abs. 3 Niedersächsisches Beamtengesetz die für die Beamten des Bundes geltenden Vorschriften. Zwar wurde der Beihilfetarifvertrag zum 30. September 1970 gekündigt und wirkt seitdem nur nach § 4 Abs. 5 TVG nach. Gleichwohl ist er auf das im Jahr 1991 begründete Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden, denn das beklagte Land zahlt Beihilfe auch an Angestellte, deren Arbeitsverhältnisse von der Nachwirkung des Beihilfetarifvertrages nicht erfaßt werden. Damit ist der Beihilfetarifvertrag eine bei dem beklagten Land "geltende Bestimmung" im Sinne des § 40 BAT. Für diesen Begriff ist nicht die Rechtsqualität der Vorschriften, auf die verwiesen wird, entscheidend, sondern allein ihre rechtliche Geltung, die auch durch eine tatsächliche Anwendung begründet werden kann, die, wie hier, über den Gleichbehandlungsgrundsatz im Außenverhältnis Ansprüche entstehen läßt (Senatsurteil vom 5. November 1992, BAGE 71, 320, 323 f. = AP Nr. 7 zu § 40 BAT, zu II 1 a der Gründe, m.w.N.). Gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 BhV ist die Beihilfeberechtigung vom Bezug laufender Vergütung abhängig. Sie endet grundsätzlich in dem Zeitpunkt, in dem die Dienstbezüge wegfallen (vgl. hierzu auch die Urteil des erkennenden Senats vom 5. November 1992, BAGE 71, 320 = AP, aaO und vom 27. Juli 1995 - 6 AZR 129/95 - AP Nr. 11 zu § 40 BAT), sofern keine Sonderregelungen wie z.B. § 5 Abs. 1 ErzUrlVO eingreifen.

Am grundsätzlichen Zusammenhang zwischen laufender Vergütung und Beihilfe hält auch die Neuregelung fest.

(2) Die Aufwendungen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sind private Aufwendungen. Der Angestellte hat sie grundsätzlich



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



aus seinem Einkommen zu bestreiten. Zu diesem gehört die Vergütung aus dem Arbeitsverhältnis zu dem beihilfefpflichtigen Arbeitgeber. Die dem Dienstherrn gegenüber seinen Beamten, Richtern und Soldaten obliegende gesteigerte Fürsorgepflicht findet im Arbeitsverhältnis des öffentlichen Dienstes keine Fortsetzung (vgl. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand Januar 1998, § 40 Rz 4 b; a. A. Schüren, Anm. zu AP Nr. 32 zu § 2 BeschFG 1985).

(3) Zweck der Neuregelung ist somit, den Arbeitgeber an den von der gesetzlichen Krankenversicherung nicht gedeckten Kosten insoweit zu beteiligen, wie der Angestellte ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Soweit dies dazu führt, daß Teilzeitbeschäftigte ebenso wie bei der Vergütung (§ 34 BAT) nur eine ihrer Arbeitszeit entsprechende Leistung erhalten, beruht dies auf einem sachlichen Grund. Es ist nicht sachfremd, hinsichtlich des Umfangs der Beteiligung des Arbeitgebers an privaten Aufwendungen des Angestellten an die Vergütung, aus der dieser die Aufwendungen erfahrungsgemäß deckt, anzuknüpfen und die Beihilfe für Teilzeitbeschäftigte im gleichen Verhältnis zu kürzen wie die Vergütung selbst. Durch eine solche tarifliche Regelung werden Teilzeitbeschäftigte nicht ohne sachlichen Grund gegenüber Vollzeitbeschäftigten unterschiedlich behandelt.

(4) Würde der Klägerin die Beihilfe in gleichem Umfang zugesprochen wie vollzeitbeschäftigten Angestellten, wäre dies ein Eingriff in die Tarifautonomie. Dadurch würde der Zweck der Leistung mißachtet, den die Tarifvertragsparteien in § 40 Unterabs. 2 BAT n.F. gegenüber der Vorgängerregelung verändert haben.



c) Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der Begründung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung zu § 2 Abs. 1 BeschFG (BT-Drucks. 10/2102, S. 24). Dort werden als Beispiel für die Möglichkeit einer unterschiedlichen Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten die Zusatzleistungen des Arbeitgebers wegen Krankheit angeführt. Die Beihilfe stellt eine solche Zusatzleistung des Arbeitgebers dar, denn hierunter ist jegliche Leistung zu verstehen, die über die gesetzliche Krankenversicherung hinausgeht.

3. Mangels einer sachwidrigen Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten gegenüber vollzeitbeschäftigten Angestellten verletzt § 40 Unterabs. 2 BAT die Klägerin auch nicht in ihrem Recht aus Art. 3 Abs. 1 GG.

4. Ebenso scheidet eine mittelbare Frauendiskriminierung gemäß Art. 119 EG-Vertrag und gemäß Art. 3 Abs. 2 und 3 GG aus, weil die Unterscheidung auf objektiven Faktoren beruht, die mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht zusammenhängen (vgl. dazu die ständige Rechtsprechung des BAG, zuletzt Urteil vom 3. Dezember 1997 - 7 AZR 490/93 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu III 2 der Gründe).

III. Die Entscheidung über die Kosten der Berufung und der Revision folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Peifer

Dr. Armbrüster

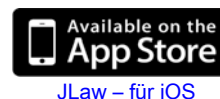
Gräfl

Steinhäuser

R. Kamm



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)